

L'ENGAGEMENT DE NIELSEN VIS-À-VIS DES DROITS HUMAINS

L'ENGAGEMENT DE NIELSEN VIS-À-VIS DES DROITS HUMAINS

Depuis la création de la société Nielsen, il y a plus de quatre-vingt dix ans, nous sommes au plus haut point attachés aux valeurs humaines, et agissons toujours, partout dans le monde, de façon responsable et durable. Pour toute entreprise, où qu'elle se trouve, le respect de ces valeurs est essentiel. En tant que première société mondiale de mesure et d'analyse, Nielsen s'appuie à la fois sur la science et sur les données pour aider ses clients à mieux comprendre ce qui se produit aujourd'hui et ce qui se produira demain. Par conséquent, nous endossons la pleine et entière responsabilité des données et des informations des consommateurs que nous exploitons dans le cadre de nos activités.

Notre engagement pour les libertés civiles s'étend aux clients que nous servons fièrement, aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, aux employés dévoués à nos clients, aux consommateurs qui partagent avec nous leurs informations, et à la chaîne d'approvisionnement qui soutient notre travail. Nous respectons la diversité culturelle ainsi que les lois qui régissent les pays dans lesquels nous opérons, et nous attendons un respect similaire de la part de nos partenaires, filiales, joint ventures, fournisseurs et employés.

Nous sommes conscients que la vitalité d'une entreprise est étroitement liée à la santé des marchés dans lesquels elle opère, et nous sommes toujours persuadés de la nécessité de nous soucier des communautés sur lesquelles nous nous appuyons pour mener à bien nos missions. Cet état d'esprit guide notre engagement pour les droits humains, ainsi que l'engagement plus général de Nielsen envers le principe de Responsabilité sociale et environnementale. Nous travaillons ensemble, à notre niveau de responsabilité et au sein de nos équipes, afin de respecter au mieux nos engagements vis-à-vis des différentes parties avec lesquelles nous collaborons, par une gestion et une supervision rigoureuses de notre organisation, de nos opérations et de nos relations avec des intervenants extérieurs tels que nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux. D'une façon générale, Nielsen identifie les différentes parties avec lesquelles nous collaborons comme suit: nos employés, clients, investisseurs, fournisseurs, partenaires, les environnements physiques et les communautés au sein desquels nous vivons et travaillons, ainsi que les consommateurs qui partagent avec nous leurs informations.

Pour mettre en pratique cet engagement en interne, Nielsen s'appuie sur les avis et recommandations de ses associés. En interne, nous élaborons notre stratégie d'action concernant les questions relatives aux risques, aux défis et aux opportunités dans les domaines de l'environnement, du développement social et de la gouvernance, lors de réunions de concertation entre responsables des différentes unités opérationnelles, organisées par différents comités en charge notamment de questions liées au développement durable, à la citoyenneté, aux ressources humaines, aux technologies et à la gestion opérationnelle. La supervision de toutes les questions relatives au développement durable et à la responsabilité revient à notre Conseil d'administration, tel que prévu par la charte du comité de gouvernance d'entreprise et des mises en candidature. Cet engagement vis-à-vis des droits humains s'applique à tous les collaborateurs de Nielsen, et englobe notre société mère Nielsen Holdings PLC, ses filiales et affiliés que nous contrôlons. Il s'applique également, de la même façon, aux membres de notre Comité de direction, nos cadres supérieurs, nos employés (à temps partiel ou complet), et aux sous-traitants indépendants engagés directement par Nielsen pour fournir des services pour la société. Les filiales et entités affiliées non contrôlées sont également invitées à suivre cet engagement envers les droits humains.

Sur ces questions liées aux droits humains, nous nous engageons à maintenir ouvertes les lignes de communication avec toutes les parties prenantes. À cet effet, la Nielsen Integrity Helpline est ouverte à tous, pour toute question ou préoccupation en lien avec les droits humains. Rendez-vous sur www.nielsen.com/helpline pour effectuer un signalement en ligne, et obtenir les coordonnées téléphoniques correspondant à votre pays. D'autres informations sur la procédure pour soumettre une réclamation via la Helpline et sur d'autres moyens pour signaler un problème sont fournies dans le Code de conduite de Nielsen.

NOTRE APPROCHE

La société Nielsen est fondée sur les principes d'intégrité, d'honnêteté, d'équité, de respect et de confiance. Ces principes fondateurs s'accordent avec l'engagement envers les droits humains tels que définis dans le Guide d'utilisation des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, fondés sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations-Unies, et par l'Organisation internationale du travail (OIT). La définition générale des droits humains établie dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies reconnaît que les droits humains sont fondamentaux. Ces droits universels sont la pierre angulaire de la liberté, la justice et la paix dans le monde et ils s'appliquent indifféremment partout dans le monde.

L'alignement de Nielsen avec ces ressources couvre les risques de violation

des droits humains, dans les domaines suivants (liste non exhaustive) : la discrimination, le harcèlement, le travail excessif ou forcé, le travail des enfants, une rémunération appropriée et le salaire minimum vital dans le respect des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), des conditions de travail sûres, l'esclavage et la traite des êtres humains.

Nous demeurons conscients que notre approche de la question s'appuie sur de nombreux facteurs dynamiques, tels que les exigences des parties prenantes, les bonnes pratiques de l'industrie, la conquête de nouveaux marchés et l'évolution des contextes sociaux, économiques et politiques au sein des marchés dans lesquels nous opérons. En conséquence, nous nous engageons à réviser régulièrement la présente charte ainsi que nos autres engagements afin d'adapter notre approche à l'évolution des besoins.

La responsabilité opérationnelle de la gestion, du contrôle et du suivi des risques et impacts humains potentiels de notre activité, concerne différents services et départements, tels que (liste non exhaustive): sourcing, exploitation, audit d'entreprise, ressources humaines, responsabilité et développement durable, services juridiques et financiers et d'autres. Chaque groupe opérationnel apporte son expertise et ses compétences propres afin de s'assurer que tous risques relatifs aux droits humains sont pris en compte ou inclus dans les chartes et les pratiques, si applicables et selon les besoins.

À titre d'exemple, notre programme Integrity Leader repose sur la nomination de Responsables de l'intégrité et d'Ambassadeurs de l'intégrité sur l'ensemble de l'organisation. Le programme Integrity Ambassador a été officiellement lancé en 2017, et sera développé davantage dans les années à venir. Entre autres attributions, les Responsables de l'intégrité aident les employés et collaborateurs à signaler de façon anonyme tout écart de conduite ou préoccupation en lien avec le fonctionnement de l'entreprise, y compris toute question concernant les droits des personnes. Dans le cadre ordinaire de leurs attributions, les Responsables et Ambassadeurs de l'intégrité peuvent exploiter toute information concernant des problèmes relatifs aux droits des personnes, afin d'éveiller l'attention de l'ensemble de l'organisation, et de contribuer à notre approche globale de la gestion des risques dans ce domaine.

Les droits humains sont également pris en compte dans notre approche globale de la gestion des risques, dans le cadre de notre politique ERM (Enterprise Risk Management). Cette collaboration multicanal nous permet d'adopter une approche plus globale et plus réactive en termes de gestion des risques spécifiques aux droits humains. Notre politique ERM consiste à nous assurer que les risques sont évalués en continu et en profondeur, via nos processus de diligence raisonnable existants, que le monitoring et le reporting de ces risques sont effectifs, que, le cas échéant, les actions de remédiation appropriées sont entreprises, et que toute initiative pertinente en ce domaine est intégrée à nos processus et procédures organisationnels. Nous contrôlons également les risques associés aux droits humains par le biais d'une série de processus d'audit interne, menés dans différentes implantations

géographiques et dans différents domaines d'activité. De plus, l'équipe Global Audit & Compliance de Nielsen est chargée, par des processus d'audit étendus et en continu, de cerner les déficiences des contrôles et d'aider à y remédier.

Nous reconnaissons que le monitoring des risques associés aux droits humains est essentiel pour tous les groupes de parties prenantes, mais nous estimons, par ailleurs, que tous les groupes ne requièrent pas le même niveau de monitoring, de ressources ou de support. Dans cette optique, nous avons identifié les principaux groupes requérant un monitoring rigoureux, comprenant les fabricants/fournisseurs, les panélistes et les collaborateurs à distance – notamment ceux qui interviennent sur ces questions dans le cadre de leurs attributions professionnelles. Comme avec toutes parties prenantes, nous actualisons continuellement notre approche afin d'offrir à nos collaborateurs les ressources et les informations nécessaires pour identifier et prendre en compte tout risque ou opportunité potentiel pouvant se présenter à eux dans le cadre de leurs attributions ou de leurs interactions avec Nielsen.

Nous encourageons nos collaborateurs, tant internes qu'externes, à s'imprégner de ces considérations et recommandations afin d'inspirer de façon informelle le respect des droits des personnes dans tous les aspects des activités de Nielsen. Notre approche se conforme aux standards de l'industrie sur plusieurs plans spécifiques, notamment:

RESPECT DES PERSONNES

- Que ce soient les panélistes Nielsen dont nous collectons les données, les employés dont le travail nous fait progresser, ou toutes autres parties prenantes avec lesquelles nous sommes quotidiennement en contact, nous nous engageons à faire en sorte que Nielsen reste une entreprise dans laquelle les personnes se sentent libres d'être eux-mêmes.

S'IMPLIQUER AUX CÔTÉS DES COMMUNAUTÉS

- Partout dans le monde, nous nous efforçons d'apporter une plus-value dans chacune des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, à la fois par notre travail auprès des clients et des fournisseurs, et par l'offre désintéressée de données et d'informations destinées à servir à tous.

FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DIVERSIFIÉ ET ACCUEILLANT

- Notre engagement global pour la diversité et l'inclusion représente un impératif pour notre entreprise. Nielsen s'engage à pratiquer et à encourager à travers le monde la non-discrimination et l'inclusion de personnes de tous milieux, expériences et perspectives. Nous nous opposons à toute forme de discrimination fondée sur (liste non exhaustive) : la religion, la race, l'âge, le handicap, le sexe ou l'orientation sexuelle. La diversité renforce notre entreprise et nos activités, et nous poursuivrons nos efforts en vue de

recruter et de retenir des personnes qui sont le reflet des communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons.

PRÉSERVER NOTRE PRINCIPE DE MÉRITOCRATIE

- Nous nous engageons à faire en sorte que Nielsen reste une entreprise dans laquelle tous les collaborateurs et employés peuvent s'épanouir, et se réaliser pleinement, uniquement par leur travail. Nielsen est attaché à offrir les mêmes opportunités à tous. Dans cette optique, nous nous engageons à favoriser le développement à la fois professionnel et personnel de nos collaborateurs, de façon équitable et impartiale, et à des perspectives variées par l'apprentissage et la formation.

SOUTIEN À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

- Nous reconnaissons à chacun le droit à la libre association. Nous nous engageons à offrir un environnement dans lequel tous les points de vue sont respectés, et où le dialogue au sujet de nos activités est encouragé.

CRÉER DES CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORABLES

- Nielsen reste attaché à la création d'environnements de travail à la fois sains et productifs pour tous, en parfaite conformité avec les lois et réglementations applicables, respectueux des coutumes locales et pourvus des commodités nécessaires. L'équipe de sécurité globale est en relation avec les entités du secteur privé et publique ainsi que les parties prenantes externes pour obtenir des analyses décisionnelles dans le cadre de nouveaux risques politiques et économiques en constante évolution.

GARANTIR LE NIVEAU APPROPRIÉ DE RÉMUNÉRATION ET D'AVANTAGES

- Nielsen s'engage à offrir à tous ses collaborateurs des rémunérations et des avantages à la mesure du travail fourni, et conformes aux lois et réglementations applicables. Nous révisons régulièrement nos pratiques en termes de compensation, afin de nous assurer qu'elles sont équitables et en harmonie avec notre culture de la méritocratie.

MAINTENIR LES PLUS HAUTS STANDARDS EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

- Via des initiatives telles que notre programme Compliance & Integrity et nos programmes de partenariats clients, Nielsen s'engage à maintenir les plus hauts standards en matière d'éthique, et à instaurer un climat de confiance permettant à tous, collaborateurs et parties prenantes, de faire part de leurs préoccupations dans ce domaine, sans crainte de représailles.

PRÉSERVER UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DURABLE ET ÉQUITABLE

- Nielsen est attaché aux meilleures pratiques en termes d'intégrité et de responsabilité sociale. Afin de favoriser l'adoption de ces meilleures pratiques par les tierces parties avec lesquelles nous traitons, nous avons élaboré un Code de conduite à l'intention de nos fournisseurs, définissant nos exigences particulières en ce domaine. Nous y détaillons notre approche de la gestion des risques et des opportunités associés aux droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement. À titre d'exemple, afin de constituer et maintenir des effectifs inclusifs, Nielsen accorde une attention particulière aux opportunités de recrutement à l'impact social favorable; nous encourageons nos fournisseurs à adopter une approche similaire. Nielsen est membre du Sustainable Purchasing Leadership Council (SPLC) et d'autres groupes de réflexion soucieux de questions relatives, entre autre, aux droits humains dans le contexte du développement durable de la chaîne d'approvisionnement.

IMPLICATION DANS LE PRINCIPE DE COLLABORATION

Nous savons que la réussite de notre entreprise repose sur nos investissements, tant sur le plan humain que sur celui des ressources et des communautés. Afin d'assurer notre développement durable, à la fois en tant qu'entreprise et organisation citoyenne responsable, nous cherchons à collaborer avec nos principaux groupes de parties prenantes, internes comme externes, afin d'étendre la portée de notre engagement vis-à-vis des droits des personnes à l'ensemble de nos implantations à travers le monde. Ces principaux groupes de parties prenantes sont:

NOS EMPLOYÉS

- Nos clients, de même que tous ceux avec lesquels nous traitons, attendent de nous que nous restions attachés à nos principes fondateurs : intégrité, honnêteté, équité, respect et confiance. Nos clients nous demandent de valoriser leurs produits et services ; c'est à la fois un grand honneur et une lourde responsabilité pour chacun d'entre nous. Nielsen s'engage à ce que ses employés adhèrent aux plus hauts standards en matière d'éthique dans tout ce qu'ils font au nom de l'entreprise, à commencer par le respect des

droits humains partout dans le monde . Plus d'informations sont disponibles dans le Code de conduite de Nielsen. Chez Nielsen, nous croyons fermement que nos employés peuvent se réaliser, faire la différence et se développer en harmonie dans notre entreprise.

LES COMMUNAUTÉS

- Nielsen s'engage à travailler avec les organisations locales, gouvernementales, non-gouvernementales et autres, afin de nous assurer que nous continuons à agir de façon responsable, à la fois en tant qu'organisation citoyenne et par nos mesures des consommations dans de nombreuses communautés à travers le monde. Nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, et de mettre nos ressources et nos compétences au service de causes bénévoles prioritaires, par notre engagement volontaire et le don en nature d'informations et de données.

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- Nielsen attend de ses fournisseurs qu'ils respectent et soutiennent le libre exercice des droits humains, notamment en se conformant aux réglementations en vigueur relatives aux conditions et aux environnements de travail. Le travail forcé et celui des enfants sont strictement proscrits. En se conformant à toutes réglementations applicables en ce domaine, nos fournisseurs soutiennent nos valeurs dans leur offre de services. Veuillez consulter notre Code de conduite spécifique aux fournisseurs pour plus d'informations à ce sujet.

LES CONSOMMATEURS

- Nous veillons à préserver la confidentialité des consommateurs qui partagent leurs données et informations avec nous, et sommes au plus haut point attachés à conserver la confiance des consommateurs. Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez vous reporter à la [Politique de confidentialité de Nielsen](#).

La transparence vis-à-vis de nos actions est une autre façon pour nous de démontrer notre volonté d'implication des parties prenantes. Ces actions comprennent notre évaluation de matérialité non financière, menée tous les deux ans. Nous publions également régulièrement un rapport public sur nos progrès en termes de responsabilité et de développement durable, en lien avec nos problématiques matérielles, notre stratégie globale d'entreprise, couvrant tous les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance qui s'y rattachent.

Afin de nous assurer que nos efforts d'implication des parties prenantes portent pleinement leurs fruits, nous disposons de trois conseils consultatifs

externes, composés de responsables d'entreprises, de chefs de communautés et d'experts reconnus de l'industrie, représentant les communautés afroaméricaines, hispano-latines, et américano-asiatiques du Pacifique.

Par ces efforts et d'autres initiatives de même nature, nous continuerons d'explorer de nouvelles façons de poursuivre notre engagement vis-à-vis des droits humains à travers le monde. Nous continuerons également à susciter l'implication de nos collaborateurs, internes comme externes, et à intégrer leurs points de vue et leurs recommandations à nos politiques et pratiques globales.

À PROPOS DE NOUS

Nielsen Holdings plc (NYSE: NLSN) est une entreprise multinationale de gestion de performance qui fournit une compréhension complète de ce que les consommateurs voient et achètent. Le segment "Media" de Nielsen fournit aux clients des médias et de la publicité des services de mesure de l'Audience Totale pour tous les équipements sur lesquels le contenu - audio, vidéo, texte - est consommé. Le segment "Connect" de Nielsen offre aux producteurs et distributeurs de biens de consommation emballés uniquement une vue globale de la mesure de performance de vente. En intégrant l'information de ses segments Media et Connect et d'autres sources de données, Nielsen fournit aussi à ses clients des analyses qui aident à améliorer la performance. Nielsen, une entreprise S&P 500, opère dans plus de 100 pays, ce qui couvre plus de 90% de la population mondiale. Pour davantage d'informations, merci de consulter www.nielsen.com.



ONE MEDIA TRUTH™



nielsen



ONE MEDIA TRUTH™